

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 6044 "JORGE
CHAVEZ" DEL DISTRITO DE SANTIAGO DE SURCO, 2013**

REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORAS

Br. ROSA ISABEL CARRANZA HAU

Br. ELIZABETH MARGARITA HIDALGO MOSCOSO

ASESORA

Mg. MILUSKA VEGA GUEVARA

LIMA– PERÚ

2013

DEDICATORIA:

A Dios, por darnos la vida, a nuestras familias, por el amor brindado y a nuestras familias por el amor brindado a lo largo de nuestras vidas.

Rosa y Elizabeth.

AGRADECIMIENTO:

A Dios, por permitirnos llegar hasta este momento tan importante en nuestras vidas y lograr otro paso importante en nuestra formación profesional.

Al personal docente y administrativo de la Universidad César Vallejo, por brindarnos la oportunidad optimizar nuestra formación profesional y ser cada día mejores maestras.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Presentamos a ustedes el trabajo de investigación titulado “Percepción del clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 6044 "Jorge Chávez" del Distrito de Santiago de Surco, 2013”, desarrollado con la finalidad de determinar la relación de la percepción del clima organizacional y desempeño docente, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Educación, con mención en Administración de la Educación.

La tesis en mención está desarrollada en cuatro capítulos: En el capítulo I, Problema de Investigación, se aborda el planteamiento del problema, donde se realizó la formulación, objetivos: tanto general como específicos, luego se aborda la justificación y delimitación de la investigación; capítulo II, Marco Teórico, se exponen aspectos y teorías referidas al tema central, dicha teoría es sustentada por autores y trabajos de investigación, recabada a través de un estudio cuidadoso de los aspectos que deben conformar las variables percepción del clima organizacional y desempeño docente; capítulo III, Marco metodológico, se exponen la metodología que guió la realización de este trabajo, la institución educativa utilizada para tal fin y el tipo de población escogida. Además se puede apreciar cómo fueron construidas las variables operacionalizadas con sus dimensiones e indicadores y sus respectivos ítems; y finalmente, capítulo IV, Resultados, está referido al análisis de los resultados, las conclusiones y recomendaciones, donde según las dimensiones, características se identificaron cuáles son las características de la percepción del clima organizacional y desempeño docente.

Las Autoras

| ÍNDICE | Página |
|-------------------|---------------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Presentación | iv |
| Índice | v |
| Índice de tablas | viii |
| Índice de figuras | ix |
| Resumen | x |
| Abstract | xi |
| Introducción | xii |

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

| | | |
|--------|---------------------------|----|
| 1.1 | Planteamiento de problema | 15 |
| 1.2. | Formulación del problema | 17 |
| 1.2.1. | Problema General | 17 |
| 1.2.2. | Problemas Específicos | 17 |
| 1.3. | Justificación | 17 |
| 1.4. | Limitaciones | 19 |
| 1.5 | Antecedentes | 19 |
| 1.5.1 | A nivel internacional | 19 |
| 1.5.2 | A nivel nacional | 20 |
| 1.6. | Objetivos | 23 |
| 1.6.1. | Objetivo General | 23 |
| 1.6.2. | Objetivos Específicos | 23 |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

| | | |
|-------|--|----|
| 2.1 | Bases teóricas | 25 |
| 2.1.1 | Clima organizacional en el Sistema Educativo Peruano | 25 |
| 2.1.2 | Percepción del clima organizacional | 26 |

| | Página |
|---|---------------|
| 2.1.2.1 Definiciones | 26 |
| 2.1.2.2 Características del clima organizacional | 28 |
| 2.1.2.3 Rendimiento laboral | 31 |
| 2.1.2.4 Desarrollo organizacional | 32 |
| 2.1.2.5 Teoría del clima organizacional de Likert | 34 |
| 2.1.2.6 Dimensiones del clima organizacional | 34 |
| 2.1.3 Desempeño docente | 35 |
| 2.1.3.1 Conceptualización de desempeño docente | 38 |
| 2.1.3.2 Rol del docente en el sistema educativo | 40 |
| 2.1.3.3. El perfil del docente peruano | 47 |
| 2.1.3.4 Perspectivas del desempeño docente | 50 |
| 2.1.3.5 Dimensiones del desempeño docente | 52 |
| a. Dimensión personal | 53 |
| b. Dimensión pedagógica | 53 |
| c. Dimensión social comunitaria. | 54 |
| 2.1.3.6 Evaluación del desempeño docente | 56 |
| 2.2. Marco conceptual | 59 |
| 2.3 Contextualización de la Institución Educativa | 60 |

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

| | |
|----------------------------|----|
| 3.1. Hipótesis | 63 |
| 3.1.1 Hipótesis general | 63 |
| 3.1.2 Hipótesis específica | 63 |
| 3.2. Variables | 63 |
| 3.3. Metodología. | 67 |
| 3.3.1. Tipo de Estudio | 67 |
| 3.3.2. Diseño | 67 |
| 3.4. Población y muestra | 68 |
| 3.4.1 Población | 68 |
| 3.4.2 Muestra | 68 |

| | Página |
|--|---------------|
| 3.5. Método | 68 |
| 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 69 |
| 3.6.1 Técnicas | 69 |
| 3.6.2 Instrumento | 69 |
| 3.6.3 Validación de los instrumentos | 70 |
| 3.7. Métodos de análisis de datos | 71 |

CAPÍTULO IV RESULTADOS

| | |
|---|----|
| 4.1 Descripción | 74 |
| 4.1.1 Clima organizacional percibido por los docentes | 74 |
| 4.1.2 Desempeño docente percibido | 75 |
| 4.2 Análisis Estadístico | 76 |
| 4.3 Discusión | 84 |

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

| | ÍNDICE DE TABLAS | Página |
|----------|---|---------------|
| Tabla 1 | Operacionalización de la percepción del clima organizacional | 65 |
| Tabla 2 | Operacionalización del desempeño docente | 66 |
| Tabla 3 | Población de estudio | 68 |
| Tabla 4 | Juicio de expertos | 70 |
| Tabla 5 | Consistencia interna de la escala | 71 |
| Tabla 6 | Percepción del nivel de clima organizacional | 74 |
| Tabla 7 | Nivel de percepción del desempeño docente | 75 |
| Tabla 8 | Relación entre la percepción del clima organizacional y el Desempeño docente | 77 |
| Tabla 9 | Relación entre el clima organizacional y la dimensión personal | 78 |
| Tabla 10 | Relación entre el clima organizacional y la dimensión Pedagógica | 80 |
| Tabla 11 | Relación entre el clima organizacional y la dimensión social comunitaria | 82 |

ÍNDICE DE FIGURAS

Página

| | | |
|----------|---|----|
| Figura 1 | Clima organizacional percibido por los docentes | 74 |
| Figura 2 | Nivel de percepción del desempeño docente | 75 |
| Figura 3 | Relación entre la percepción del clima organizacional y el desempeño docente | 77 |
| Figura 4 | Relación entre percepción del clima organizacional y la dimensión personal | 79 |
| Figura 5 | Relación entre la percepción del clima organizacional y la dimensión pedagógica | 81 |
| Figura 6 | Relación entre la percepción del clima organizacional y la dimensión social comunitaria | 83 |

RESUMEN

La presente investigación titulada “Percepción del clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 6044 "Jorge Chávez" del Distrito de Santiago de Surco, 2013” tuvo como objetivo establecer la relación entre la percepción del clima organizacional y desempeño docente, como respuesta a la problemática educativa institucional.

La investigación obedece a un tipo correlacional y diseño no experimental, de corte transversal, habiéndose utilizado un cuestionario tipo Likert y una ficha de observación como instrumentos de recolección de datos a una muestra de 120 docentes y se encontró que el 58,8% perciben un nivel organizacional medio, y el 41.2% un nivel bajo; asimismo, el 75,8% determinó que presentan un nivel medio en el desempeño docente, el 13,9% en el nivel bajo y el 10,3% en el nivel alto.

Luego de haber realizado la descripción y discusión de resultados, se llegó a la conclusión general: La percepción clima organizacional sí se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 6044 "Jorge Chávez" del Distrito de Santiago de Surco, 2013; habiendo obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $Rho = 0,434$ y $p\text{-valor} = 0,000$.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño docente.

ABSTRACT

The present qualified investigation "Perception of the organizational climate and educational performance in the Educational Institution N° 6044 "Jorge Chávez" of the District of Santiago de Surco, 2013" had as aim establish the relation between the perception of the organizational climate and educational performance, as response to the institutional educational problems.

The investigation obeys a type correlational and not experimental design, of transverse court, having been in use a questionnaire type Likert and a list of check as instruments of compilation of information to a sample of 120 teachers and one thought that 58,8 % perceives a level organizational average, and 41.2 % a low level; likewise, 75,8 % determined that they present an average level in the educational performance, 13,9 % in the low level and 10,3 %.

After having realized the description and discussion of results, it came near to the general conclusion: The perception climate organizational yes relates significantly to the educational performance in the Educational Institution N ° 6044 "Jorge Chávez" of the District of Santiago de Surco, 2013; having obtained a coefficient of Spearman Rho's correlation = 0,434 and p-valor=0,000.

Key words: Organizational Climate, educational performance

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación realizado tiene por finalidad de establecer si se relaciona la percepción del clima organizacional y desempeño docente, teniendo en cuenta el bajo rendimiento en los estudiantes en la I.E; es una preocupación constante en los docentes; por lo que, se decidió a la realización de este trabajo de investigación.

En su desarrollo se tuvo en cuenta que fuentes de organismos internacionales de evaluación para medir la calidad educativa consideran que el clima organizacional influye en el desempeño docente, lo que a su vez repercute en la buena formación de los estudiantes.

Asimismo, el estudio se fundamenta teóricamente en lo manifestado por Robbins (2004), que establece que el clima organizacional es el ambiente y fuerzas externas percibidas por el docente y que pueden influir en su desempeño, donde y de Picón (1990), que señala que el desempeño docente no debe ser un simple expositor de temas, sino también de los hábitos, aspiraciones, preferencias, actitudes e ideales de los estudiantes.

La investigación obedece a un tipo correlacional, diseño no experimental, transversal y método descriptivo, habiéndose aplicado un cuestionario tipo Likert y una ficha de observación en una muestra de 120 docentes.

El presente trabajo de investigación, de acuerdo a los lineamientos de la Universidad César Vallejo, presenta la siguiente estructura.

En el Capítulo I, Problema de Investigación, se aborda el planteamiento del problema, donde se realizó la formulación, objetivos: tanto general como específicos, luego se aborda la justificación y delimitación de la investigación.

En el Capítulo II, Marco Teórico, se exponen aspectos y teorías referidas al tema central, dicha teoría es sustentada por autores y trabajos de investigación, recabada a través de un estudio cuidadoso de los aspectos que deben conformar las variables percepción del clima organizacional y desempeño docente. Asimismo, el análisis contextualizado de la Institución Educativa “Jorge Chávez”

En el Capítulo III, Marco metodológico, se exponen las hipótesis y variables, así como la metodología que guió la realización de este trabajo, la institución educativa utilizada para tal fin y el tipo de población escogida. Además se puede apreciar cómo fueron construidas las variables operacionalizadas con sus dimensiones e indicadores y sus respectivos ítems.

El capítulo IV, Resultados, está referido al análisis de los resultados descriptivos e inferenciales según los cuales se identificaron las características de las variables percepción del clima organizacional y desempeño docente, así como sus dimensiones.

Finamente se presenta las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos de la investigación.